BULLETIN DE LA DELEGATION CGT

AU CONSEIL SUPERIEUR DE LA FONCTION PUBLIQUE TERRITORIALE

Numéro 1—janvier 2020

fédération des services publics la cgt



DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT SUR LE CONTEXTE SOCIAL

PROJET DE DECRET SUR LE CNFPT ET LES CDG

PROJET DE DECRET SUR LES MODALITES DE VOTE ELECTRONIQUE POUR L'ELECTION DES REPRESENTANTS DES PERSONNELS DES SDIS

PROJET DE DECRET SUR LES EMPLOIS DE DIRECTION DES SDIS

PROJET DE REGLEMENT INTERIEUR DU CSFPT

PROJET DE DECRET SUR LES TEMPS NON COMPLET

DECLARATION LIMINAIRE DE LA CGT

Après plus de 48 jours de grèves et de mobilisations, les salariés sont plus que jamais opposés au projet de loi retraite : les lieux de mobilisations sont aujourd'hui 5 fois plus nombreux que le 05 décembre.

Dans les médias, la CGT est systématiquement mise en accusation de violence et de radicalisation. La CGT ne pratique pas de violence, elle pratique des formes différentes de mobilisations.

Par contre, la CGT, ses représentants, et les manifestants reçoivent de la violence :

- des balles en caoutchouc tirées à bout portant,
- des réunions de soi-disant négociations alors que pendant ce temps le projet de loi est déposé en conseil d'état,
- un matraquage médiatique, avec un discours bien formaté « pour faire de la pédagogie ».

Et que dire de Mr Delevoye, venu nous faire la leçon au CSFPT, juste avant de se faire remercier : la CGT a eu raison de quitter cette séance plénière.

C'est cela le dialogue social aujourd'hui? c'est cela la démocratie et le pluralisme en France aujourd'hui ?

Et comment se traduira la démocratie et son pluralisme demain, lors des prochaines élections municipales, dans les communes de moins de 9000 habitants ? Ce qui se passe dans une partie de l'Europe nous fait craindre le pire.

Lors des nombreuses présentations télévisées de ce projet de réforme des retraites, il nous est promis un système universel avec une pension de retraite à 1000 euros minimum.

De part le rapport de force, le système proposé n'est plus universel. De plus, les critères de possibilité de départ ne sont même pas énoncés dans les projets de loi. Les salariés sont toujours dans l'attente d'éléments concrets.

Aujourd'hui les personnels de catégorie C ayant cotisés toutes leurs carrières partent avec 900€ de pension.

Qu'en sera-t-il demain pour les agents qui ont un salaire basé sur une valeur du point d'indice bloquée depuis maintenant 10 ans alors que le coût de la vie ne cesse d'augmenter, des carrières hachées, et des temps partiels imposés ?

Cela montre d'ailleurs que si le gouvernement est capable de bloquer la valeur d'un point servant de base de calcul d'un salaire pendant aussi longtemps, il peut aussi le faire ce qu'il veut avec la valeur de celui des pensions de retraite, sous la pression des rentiers des systèmes boursiers.

Avec le système par capitalisation imposé à l'article 64 de ce projet, le but clairement affiché n'est en aucun cas la solidarité avec les retraités, mais bien de stimuler « la concurrence sur ce marché par une ouverture de tous les produits d'épargne retraite aux assureurs, aux gestionnaires d'actifs, et aux fonds de pensions de retraite professionnelle supplémentaire » .

Les salariés et la CGT continueront la lutte jusqu'au retrait du projet de loi, dont le seul but est la suppression de notre système par répartition.

Durant cette même période de mobilisation et de pseudo négociation nationale, la date du bureau du CSFPT a été modifiée, unilatéralement, alors que le calendrier prévisionnel a été mis en place collectivement. elle a été positionnée la veille d'une journée de mobilisation intersyndicale et interprofessionnelle annoncée bien en amont.

Le dialogue social évolue aussi dans notre instance.

Aujourd'hui même, les projets de lois de réforme des retraites sont proposés au conseil commun, avec pour consigne la possibilité d'amender le seul article 33, qui concerne la pénibilité. tout le reste est bloqué, verrouillé, non négociable.

La CNSIS se réunit également au même moment.

Dans le même temps, les fonctionnaires territoriaux prennent conscience de la rupture conventionnelle, de la contractualisation, des contrats de projet, des TNC, et de la réduction du droit de grève.

La sensation de marche forcée, sans réelle négociation, est de plus en plus concrète et pesante.

Merci.



Pascal Granjeat

DECRET MODIFIANT L'ORGANISATION DU CNFPT ET DES CDG

Ce projet de décret prend place dans la refonte néolibérale du corpus juridique qui régit la fonction publique territoriale et en l'espèce le Centre national de la fonction publique territoriale.

Le CNFPT fournit une offre de formations ouverte aux près de deux millions d'agents de toutes les collectivités, petites ou grandes, riches ou moins riches.

Il est pour beaucoup dans l'efficacité des collectivités territoriales qui, par un mouvement continu de décentralisation, se sont vu confier la quasi totalité des services publics de proximité. Fonctionnant sur la base d'une cotisation obligatoire des employeurs, comme l'ensemble du système de formation professionnelle continue issu de la loi Delors de 1971, il a vu ses ressources remises en cause en 2016, avec une baisse arbitraire de 10% de la cotisation obligatoire. La prise en charge du financement de l'apprentissage, à hauteur de 50%, instituée par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, opère une nouvelle ponction estimée à 50 millions d'euros sur la base des effectifs d'apprentis actuels.

Au total, sur un budget formation de 170 millions d'euros, Le CNFPT aura perdu plus de 70 millions d'euros de recettes depuis 2015. Cette évolution est absolument contraire aux besoins de formation de notre fonction publique.

Cette diminution budgétaire drastique va dégrader la qualité des services rendus à la population. En effet, comment demander aux agents de s'adapter à l'évolution des besoins

des citoyens tout en restreignant l'accès à la formation ?

La transformation du système de formation et la remise en cause de la cotisation obligatoire pour la formation continue, ne répondent nullement aux profondes transformations du travail, en particulier dans la fonction publique.

De multiples attaques gouvernementales, depuis le début des années 2000, auront, effectivement, fortement atténué son attractivité. Cependant, le système de formation créé dans les années 1970 reposait sur trois principes fortement incitatifs : la gratuité de la formation, sa prise en compte sur le temps de travail et une cotisation obligatoire pour les employeurs.

Le véritable objectif du big-bang, sur lequel le gouvernement est assez discret mais le MEDEF beaucoup moins, c'est l'accélération du transfert des coûts de formation sur le budget des ménages.

Celui-ci risque de renforcer les inégalités et augmenter l'inadaptation à l'emploi, perpétuer le problème de « l'inadaptation des compétences » et affaiblir la qualité du service public, renforçant, par la même occasion, la stigmatisation des fonctionnaires.

La réduction du budget formation du CNFPT, la menace que constitue l'ordonnance devant être promulguée dans les dix-huit mois de modifier l'établissement, ses missions et son mode de financement, se situent dans la même logique : transférer la formation professionnelle des agentes et des agents territoriaux sur un marché lucratif.

Par la loi de transformation de la fonction publique du 6 août 2019, le Gouvernement impose une réorganisation du CNFPT sur la base des treize régions administratives au lieu des vingt-neuf actuelles.

Nous tenons à vous rappeler notre opposition à la fusion des délégations régionales existantes.

Nous avons eu l'occasion de le dire à plusieurs reprises, ce qui fait, entre autres atouts, que le CNFPT a une image positive auprès des personnels et des employeurs, c'est son maillage territorial au travers de ses délégations, ses antennes départementales, ses INSET, son INET.

Et donc, pour le dire plus simplement, la légitimité et la reconnaissance du CNFPT se fondent sur sa capacité à être au plus près des agents, des collectivités et à prendre en compte leurs besoins et attentes. Cette nécessaire proximité ne doit pas empêcher la pluralité des publics, l'inter professionnalisation des formations. Elle doit tourner le dos à tout retour sur cotisation au profit des collectivités.

En lieu et place des CRO existants, vont voir le jour de véritables structures tentaculaires avec des périmètres démentiels, tournant ainsi le dos à toute proximité et réactivité.



La fusion des CRO porte également atteinte à la démocratie sociale et à la capacité de ses membres à intervenir.

Comme vous le savez, la CGT est attachée à l'intervention des représentants syndicaux dans les conseils régionaux et aux moyens dont ces derniers disposent pour mener à bien leur mandat. Aussi, il est indispensable que, dans le cadre des nouveaux périmètres des CRO et de l'instauration des espaces de coopération interrégionaux, une nouvelle organisation soit mise en place. Nous proposons, entre autres dispositions, que les réunions des CRO soient organisées sur deux jours minimums, ceux-ci incluant des temps de préparation permettant aux mandatés syndicaux de consulter leurs structures de proximité, que des groupes de travail et commissions soient institués…

En conclusion, nous souhaitons donc affirmer avec force :

- que la formation professionnelle continue n'est pas un coût mais un investissement permettant d'améliorer la qualité du travail et l'efficacité des services rendus à la population,
- qu'il est parfaitement démagogique de prétendre proposer un service public adapté à la demande citoyens et répondant aux exigences d'évolution avec seulement 233 euros par agent et par an pour leur formation,
- que la dépense de formation passant par le CNFPT (467 millions d'euros) est loin d'être exorbitante (pour presque deux millions d'agentes et d'agents, elle représente à peine le salaire cumulé des quarante PDG du CAC 40), et qu'elle doit donc augmenter sensiblement,
- que le système de financement par une cotisation assise sur la masse salariale est le système le plus juste, le plus égalitaire et le plus incitatif,
- qu'un paritarisme de plein exercice serait un moyen pertinent pour tenter de concilier les souhaits de formation des agents avec les besoins des collectivités territoriales,
- qu'il est possible, sur la base de ce système de cotisation, pour peu qu'on en ait la volonté, de développer un système de formations de qualité, librement choisies par les agents grâce à une adaptation du droit et de développer des formations longues, qualifiantes et diplômantes, permettant le développement d'une mobilité réellement choisie, à l'image de l'ancien congé individuel de formation dans le secteur privé.

Nous nous sommes opposés à cette loi de transformation publique, notamment pour ses conséquences sur la formation professionnelle et le CNFPT. C'est donc en toute logique que nous voterons contre ce décret d'application.

Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : avis favorable unanime (11) ;

  Collège des organisations syndicales : 7 défavorables, 12 abstentions.

SEULE LA CGT S'EST OPPOSEE A CE TEXTE !

MODALITES DE VOTE ELECTRONIQUE POUR L'ELECTION DES REPRESENTANTS DES PERSONNELS DES SDIS

Le vote électronique, ne permet pas d'obtenir toutes les garanties démocratiques du vote à l'urne. A peu près tout le monde considère aujourd'hui qu'il est impossible de fiabiliser le vote électronique et pire encore d'en assurer la transparence exigée par la démocratie.

Un extrait du rapport du Sénat de 2014, sur le sujet en dit long :

« S'agissant de la sincérité du scrutin, aucune garantie n'existe que la personne qui a voté depuis l'ordinateur est le bon électeur. Les éléments d'authentification (identifiant et mot de passe) peuvent avoir été mal dirigés, détournés ou monnayés. En outre, lorsque l'électeur émet son vote, il n'a aucune certitude que le sens de son vote est celui finalement enregistré : il doit faire confiance au système électronique sans moyen concret de contrôle. Les membres du bureau de vote électronique et les délégués des candidats n'ont pas de moyens supplémentaires pour vérifier la fiabilité du système sans intermédiation technique. De même, aucun recomptage manuel n'est possible en cas de doute sur la fiabilité des résultats obtenus. S'agissant du secret du vote, contrairement à l'isoloir du bureau de vote, l'électeur peut voter depuis son ordinateur sous le regard d'un proche ou sous la menace. Enfin, cet exercice solitaire du devoir électoral rompt avec la solennité du vote, découlant du rituel républicain qui a cours dans un bureau de vote ».

Si le vote électronique été depuis largement été utilisé, aucun contre-rapport ne permet d'assurer que ce que était dénoncé en 2014, pour lever les nombreuses difficultés précédemment énoncées.

La CGT votera contre ce texte.

Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : avis favorable unanime (11) ;
- Collège des organisations syndicales : 8 favorables, 7 défavorables, 4 abstentions.



Alain Darmey



EMPLOIS DE DIRECTION DES SDIS

Sur la cohérence chronologique

2 textes devaient être présentés à la CNSIS du 11/12/19

Cette CNSIS a été reporté au 18/12/19 pour une CNSIS Dématérialisée.

Les deux Textes n'ont pas été présentés

Sont inscrit à la CNSIS du 22/01/20, qui se déroule simultanément à notre Plénière du CSFPT, 1 texte programmé initialement le 11/12/19, non présenté à la CNSIS dématérialisé le 18/12/20

A l'occasion de la présentation de la CNSIS la CGT pose une question sur les modalités de contribution financière : le texte ne précise pas clairement si la contribution est calculée, de manière directement proportionnelle à la durée de la carence.

Montant forfaitaire journalier * X jours ?? , ou par quinzaine ?? par mois ?

La rédaction : de l'article 3, « Le montant de la contribution financière est égal au traitement indiciaire brut moyen mensuel de l'emploi fonctionnel en cause augmenté des cotisations sociales afférentes à ce traitement.

Le service d'incendie et de secours est redevable auprès du Centre national de la fonction publique territoriale de la contribution financière à compter du 91ième jour suivant la date de la seconde transmission des candidatures jusqu'à la date à laquelle le poste est pourvu.

Cette date de prise de fonctions est communiquée dans les meilleurs délais au Centre national de la fonction publique territoriale par le ministre chargé de la sécurité civile.

Le texte sur le recrutement dans les emplois de direction n'a pas été reprogrammé à la CNSIS, de ce jour mais il est présenté ce jour au CSFPT.

A défaut d'avoir l'avis de la CNSIS, la CGT a demandé lors du Bureau du CSFPT de ce jour le report de l'avis sur la procédure de recrutement dans les emplois de direction des SPP.

Les deux textes, qui sont intimement lié devrait être analysé simultanément par chaque instance, avec la garantie de rendre un avis chronologiquement cohérent.

Sur le fonds

Concernant la disposition financière introduite dans l'art 12-2-2 de la loi 84-53, la CGT est favorable au principe d'une sanction financière de la prolongation de la vacance des postes de direction au sein des SDIS, sous réserve qu'elle soit effectivement incitative à des recrutements statutaires rapides, garants de la continuité du service rendu et des moyens humains décidés dans le cadre du budget du service et de son tableau des effectifs.

Nous regrettons d'ailleurs que cette mesure se limite aujourd'hui des SDIS. En effet, la suppression larvée et cachée des postes, en les laissant délibérément vacants, est une pratique qui s'est répandue dans les collectivités au fil des restrictions budgétaires.

Le nombre de postes créés non pourvus, non pourvus, se chiffrent aujourd'hui par dizaine

de milliers au sein des collectivités et établissements territoriaux, dégradant les moyens des services en toute opacité.

En effet, ni les comités techniques ni les assemblées délibérantes ne sont saisies de ces suppressions de postes qui sont régularisées plusieurs années plus tard lors de contrôle des chambres régionales de comptes.

Au-delà du suivi nécessaire des effets du présent décret pour réduire les postes de directions vacants au sein des SDIS, nous proposons que le CSFPT, dans ses missions de suivi des effectifs territoriaux, demande et examine le nombre de postes créés vacants à l'échelle de la territoriale et soit force de proposition pour lutter contre ce déni de démocratie, cette atteinte à la continuité de la république et à l'obligation règlementaire de la sincérité des budgets.

Ce texte a reçu un avis favorable unanime (30) de la part des membres du CSFPT.

MODIFICATION DU REGLEMENT INTERIEUR DU CSFPT

Nous renouvelons nos propositions d'amélioration du règlement intérieur (RI), exprimées dès le mois de juin pour la plupart, finalisées et proposés il y a 10 semaines. et dont nous regrettons qu'elles n'aient pas pu être débattues plus tôt.

Nous comprenons la difficulté de la DGCL à les instruire, considérant que ces modifications concernent principalement le fonctionnement permanent du CSFPT, les relations entre son président et son bureau, son expression, toutes choses qui dépassent les compétences et le champ d'intervention de son secrétariat assuré par la DGCL.

Nous regrettons également qu'aucune suite n'ait été donnée à la demande que le président du CSFPT participe au moins une fois au groupe de travail sur le règlement intérieur, considérant la difficulté d'aborder en son absence l'évolution souhaitable de ses relations avec le bureau dans l'exercice de son mandat de représentation du CSFPT vis à vis du Conseil Commun de la Fonction publique.

Avant d'aborder et d'expliciter chacun de nos amendements , rappelons que nos propositions répondent à un double enjeu sur lesquels nous espérons toujours pouvoir dégager un consensus au sein de notre conseil.

1°) Faciliter l'activité permanente du CSFPT en complétant à cette fin son règlement intérieur, presqu' exclusivement consacré jusqu'alors à l'organisation de ses différentes réunions et à leur ordre du jour.

2°) Adapter en urgence le fonctionnement du CSFPT pour le protéger au mieux à l'égard des mesures de réduction drastique de ses activités de contrôle et de proposition statutaire, dans le contexte créé depuis août 2019 par la loi 2019-828.

Quelques illustrations de notre démarche

1°) pour répondre à l'objectif de facilitation de l'activité permanente du CSFPT répondent les propositions de modifications suivantes:

* **La création d'un nouveau chapitre I dédié à l'organisation de l'activité permanente du Conseil**.

En effet, contrairement à ce qu'annonçait son article 1er, notre règlement précédent avait en fait pour objet quasi-exclusif la préparation et

le déroulement des seules **réunions** du CSFPT : à titre principal, ses séances plénières, secondairement les réunions de ses Formations Spécialisées (FS).

Manquait un chapitre dédié au fonctionnement et aux moyens du Conseil, en sa qualité d'instance nationale permanente de suivi, d'expression et de propositions statutaires sur la FPT et les moyens que doivent notamment lui allouer à cette fin la DGCL et le CNFPT. Le règlement organise et garantit le réexamen périodique de ces moyens.

Ce chapitre comporte également un article dédié aux actions d'information du CSFPT sur ses travaux et à la participation du CSFPT es-qualité à des initiatives partenariales.

*** L'officialisation (nouvel article 8) de la possibilité de réunion conjointe de 2 formations spécialisées prise en compte dans le projet**

*** La précision que l'établissement de la fiche d'impact et la consultation du conseil d'évaluation des normes (CNEM) doivent être préalables à la consultation du CSFPT** sur les évolutions réglementaires projetées ; cela, pour garantir que l'examen du projet de texte gouvernemental par le CSFPT porte effectivement sur l'ultime version de ce projet et qu'il soit éclairé par des éléments précis sur ses conséquences financières pour les collectivités et leurs agents.

*** L'article 11 précise que le nombre, ainsi que les périmètres et attributions** respectives des formations spécialisés, sont bien partie prenante du RI du Conseil et à ce titre, ont vocation à un réexamen périodique dans les mêmes conditions.

*** Les articles 18 bis et 18 ter proposent des précisions** qui font aujourd'hui défaut sur les suites données aux travaux et avis du CSFPT ; notamment, ils clarifient que le CSFPT doit être consulté sur les circulaires ou autres documents ministériels prévus pour faciliter l'application des textes examinés, et que le CSFPT peut lui-même solliciter une clarification de leur interprétation par des questions écrites à la DGCL.

***Enfin, il tient de la mise à jour du décret 84-346 prévue**, suite à l'issue de la consultation du CSFPT du 16 octobre 2019 au sujet des remboursement de frais des experts sollicités



2°) pour répondre aux modifications substantielles et aux menaces pour le rôle et l'audience du CSFPT consécutives à la parution de la loi 2019-828 et aux modalités prévues par le gouvernement pour l'adoption de ses décrets et ordonnances d'application.

Ces propositions visent à titre principal à conforter le poids et la légitimité du Président du CSFPT, qui se retrouve placé dans ce nouveau contexte, isolé et en première ligne face au gouvernement pour défendre les prérogatives du CSFPT à l'égard des projets d'évolution réglementaire et législative impactant les collectivités et leurs agents.

Dans cet objectif, le nouvel article 2 est rédigé pour permettre et garantir que le Président du CSFPT voit son poids et sa légitimité renforcées par l'approbation préalable du bureau du CSFPT, quand il est consulté par la DGAFP quant aux textes qui méritent un examen préalable spécifique par le CSFPT .

Il est à noter les réactions suivantes à notre intervention:

- « Je comprends les propos de la CGT sur la prédominance du CCFP sur le CSFPT. Des textes concernant la FPT passent directement au CCFP cela pose problème ». Pierre Coilbault, collège employeur.
- « Je n'ai pas souvenir d'avoir reçu une saisine officielle et formelle au titre de l'article 3 Et je suis d'accord sur le fait que lorsqu'il y a une saisine, il y ait débat au sein du CSFPT », le Président du CSFPT

Voyant que les 3 premiers amendements de la CGT avaient été adoptés après ajustement, la CFDT prétextant un ordre du jour chargé a demandé et obtenu un renvoi de l'examen du texte à la prochaine séance plénière du CSFPT.

TEMPS NON COMPLET

Ce projet de décret concerne aujourd'hui plus de 250 000 agents territoriaux. Et demain, il risque d'en impacter bien plus en raison du développement prévisible.

« Sorry, we missed you » voulons-nous dire ici. Pourquoi ce titre emprunté à Kenneth Loach ? Parce qu'un personnage féminin de son dernier film est soignante de personnes âgées astreinte à un contrat à zéro heure garanties. Elle symbolise cette catégorie de « working poors » née du thatchérisme, mais largement tolérée voire aidé par l'hypocrite Union Européenne.

Telle est l'émergence sociale permise par le dispositif de Temps non complet avec heures complémentaires. La misère, la dépendance plus l'hypocrisie !

Misère puisque les agents ne se verront garantis qu'un nombre d'heures minimales, base de calcul de leurs congés et de leurs futurs points de retraite. On pourra émarger par exemple pour 5 heures et en faire 40 pendant chaque semaine scolaire ! Bien évidemment, lorsque le (ou plutôt la) collègue sera affaibli ou aigri (e) par l'âge ce sera le retour au temps minimum imposé complété par… la prime à l'emploi si elle existe toujours.

Dépendance puisque le niveau des payes mensuelles dépendra ainsi du bon vouloir renouvelé de la Dégé et des élus.

Hypocrisie puisque, d'une part bonne dame patronnesse, l'assemblée délibérante leur votera 25% de plus sur le temps complémentaire. D'autre part, cette même loi du 06 août dernier consacre de longs paragraphes à la parité dans les directions générales et les jurys

de concours. Mais c'est bien des « dames de cantines », les animatrices des temps périscolaires , des « femmes de ménage » et des auxiliaires de vie pour lesquelles elle institue la précarité…Egalité proclamée et discrimination sexuelle dans les faits, voici le nouveau monde !

Après avoir développé l'emploi dans les entreprises négrières auprès des collectivités territoriales, la loi TFP favorise l'utilisation de ce même mode d'exploitation dans les collectivités territoriales.

Les fonctionnaires sont des privilégiés, paraît-il mais le statut couvrira demain des pratiques que le Code du Travail interdit pour nos collègues du privé.

Ce sera ainsi demain, à moins que nous y fassions obstacle tous ensemble… La généralisation des TNC est en effet prévue par le nouvel article 104 du statut, à savoir la loi 84-53 modifié(e) par la loi de transformation de la fonction publique.

Le ministre Dussopt est venu dans cette instance présenter ce projet de loi. Il s'est offusqué des propos virulents que nous avions alors tenus. Drapé dans sa dignité d'élu, Monsieur Guilloteau a affirmé que non, jamais, les employeurs territoriaux ne profiteraient de ce que les agents puissent être davantage précarisés et exploités. Force est de constater que la loi multiplie les tentations.

Nous pouvons également remarquer que ce texte vient amplifier l'inégalité professionnelle femmes-hommes malgré un affichage politique du gouvernement macron de valoriser les femmes. Cette situation de TNC va encore impacter les femmes, tant dans leur salaire quotidien qu'au niveau de la retraite qui ne pourra jamais être complète compte tenu de leur temps travaillé.

Le nouvel article 104 n'entrera en vigueur que si le décret de 91 est modifié. Il est encore temps d'y faire obstacle. Le gouvernement peut s'abstenir de donner suite au prurit antisocial de sa majorité parlementaire….

Les employeurs publics ont le choix de ne pas appliquer cet article dans le cadre la libre administration. Mesdames et messieurs les employeurs, prenez vos responsabilités.

Pour notre part, nous nous efforcerons de mobiliser les agents en ce sens. Le mouvement social en cours montre que le sens de la solidarité n'est pas tout à fait perdu dans ce pays !

Ce texte a reçu un avis favorable de la part des membres du CSFPT.

Il a fait l'objet du vote suivant :

- Collège employeur : avis favorable unanime (10) ;
- Collège des organisations syndicales : 9 favorables, 9 défavorables, 1 abstention.



Corinne Normand

La prochaine séance plénière aura lieu le 26 février 2020.



fédération des services publics la cgt

https://www.cgtservicespublics.fr/

Responsables de publication: Salima Guedouar et Karim Lakjaâ